

**Diseño de una propuesta de intervención psicosocial para los guardas de seguridad de la
empresa de vigilancia y seguridad privada UDYAT SEGURIDAD LTDA**

Realizado por:

Diana Paola Bermúdez Rodríguez

Beatriz Eugenia Castro Ortegón

Ingrid Dayanna Grast Córdoba

Yasmin Morales Contreras

Facultad de Ciencias Humanas, Universidad Piloto de Colombia

Especialización en Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo

Bogotá D.C

2023

**Diseño de una propuesta de intervención psicosocial para los guardas de seguridad de la
empresa de vigilancia y seguridad privada UDYAT SEGURIDAD LTDA**

Realizado por:

Diana Paola Bermúdez Rodríguez

Beatriz Eugenia Castro Ortegón

Ingrid Dayanna Grast Córdoba

Yazmin Morales Contreras

Docente: ERNESTO OVIEDO RIVERO

Magister en Educación

Bogotá D.C

2023

Tabla de contenidos

1.	Titulo	8
2.	Introducción.....	8
3.	Idea de Proyecto de intervención e innovación.....	9
4.	4. Línea de intervención	11
5.	Diagnóstico.....	11
	5.1.Descripción de la empresa.....	11
	5.1.1. Reseña Histórica	11
	5.1.2. Mapa de georreferenciación	12
	5.1.3. Organigrama.....	13
	5.1.4. Mapa de procesos UDYAT SEGURIDAD LTDA.....	13
	5.1.5. Clasificación de riesgo y actividad económica.....	14
	5.1.6. Misión.....	14
	5.1.7. Visión.....	14
	5.1.8. Valores Corporativos.....	14
	5.2.Caracterización de la población objeto.....	15
	5.2.1. Distribución de la edad.....	15
	5.2.2. Distribución por genero.....	16
	5.2.3. Distribución por Estado Civil.....	16
	5.2.4. Distribución por escolaridad.....	17
	5.2.5. Distribución por estrato.....	17
6.	Análisis del SG-SST UDYAT SEGURIDAD LTDA.....	18
7.	Análisis de causas DOFA.....	20
8.	Justificación.....	21
9.	Objetivos.....	22
	9.1.Objetivo General.....	22
	9.2.Objetivos Específicos.....	22
10.	Alcance del proyecto.....	23
11.	Modelo de intervención normativo.....	23
12.	Fases del proyecto.....	24
13.	Acciones de intervención.....	25

13.1. Propuesta de intervención.....	25
13.2. Dimensión Intralaboral.....	25
13.3. Dimensión Extralaboral.....	26
13.4. Descripción de las dimensiones.....	26
13.4.1. Dimensión demandas de carga mental.....	26
13.4.2. Dimensión control y autonomía sobre el trabajo.....	27
13.4.3. Dimensión demandas de la jornada de trabajo.....	27
13.4.4. Dimensión situación económica del grupo familiar.....	30
13.4.5. Dimensión uso del tiempo fuera del trabajo.....	31
13.4.6. Dimensión comunicación y relaciones interpersonales.....	32
13.5. PHVA y cronograma.....	34
13.6. Actividades recomendadas.....	40
14. Recomendaciones.....	43
15. Presupuesto.....	45
16. Indicadores.....	46
17. Análisis de viabilidad y factibilidad.....	46
18. Resultados esperados.....	47
19. Bibliografía.....	48
20. Anexos.....	50

Lista de tablas de intervención y cronograma

Tabla 1. Factor Demanda de carga mental.....	33
Tabla 2. Factor Control y autonomía sobre el trabajo.....	34
Tabla 3. Demanda de la jornada de trabajo.....	35
Tabla 4. Uso del tiempo fuera del trabajo.....	36
Tabla 5. Situación económica del grupo familiar.....	37
Tabla 6. Comunicación y relaciones interpersonales.....	38
Tabla 7. Presupuesto.....	41
Tabla 8. Indicadores.....	42

Lista de figuras

Figura 1. Logo UDYAT SEGURIDAD LTDA.....	10
Figura 2. Mapa de georreferenciación.....	11
Figura 3. Organigrama.....	12
Figura 4. Mapa de procesos.....	12
Figura 5. Distribución de edad.....	14
Figura 6. Distribución de genero.....	15
Figura 7. Distribución por estado civil.....	15
Figura 8. Distribución por escolaridad.....	16
Figura 9. Distribución por estrato.....	16
Figura 10. Informe de RADAR.....	18
Figura 11. Análisis DOFA.....	19

RESUMEN

Esta propuesta está dirigida a la alta dirección de la empresa Udyat Seguridad LTDA, con la finalidad de concientizar la importancia de intervenir los factores de riesgo psicosocial en los guardas de seguridad, dado que son el centro de la operación de la empresa.

En este proyecto se podrán evidenciar las etapas en las que se trabajó la propuesta de intervención, iniciando con un diagnóstico socio demográfico, seguido de la identificación de las dimensiones muy altas y altas de acuerdo a los resultados de la batería de riesgo Psicosocial, posterior se realizó un plan de intervención basado en los protocolos de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral y el protocolo Cultura de vida y trabajo saludables. Protocolo de intervención de factores psicosociales en instituciones nacionales del sector Defensa del Ministerio Trabajo y la Pontificia Universidad Javeriana.

Luego, se procede con la elaboración de actividades de intervención por medio del ciclo PHVA para cada dimensión, con su respectivo cronograma de actividades para intervenir a los guardas de Seguridad. De igual forma, se hace entrega de indicadores, presupuesto y recomendaciones para el buen desarrollo y funcionamiento de esta propuesta de intervención.

Finalmente, se elabora un entregable “GUIA DE INTERVENCION DE FACTORES PSICOSOCIALES PARA GUARDAS DE SEGURIDAD” con el fin de prevenir enfermedades, fomentar el bienestar, establecer rutas de acción con relación a los resultados de la batería y mejorar la calidad de vida de estos dentro de la empresa Udyat Seguridad LTDA.

1. Título

Diseño de una propuesta de intervención psicosocial para los guardas de seguridad de la empresa de vigilancia y seguridad privada UDYAT SEGURIDAD LTDA.

2. Introducción

Los factores psicológicos están en constante interacción con las condiciones de trabajo de las personas; el adecuado equilibrio entre ellos posibilita un ambiente de bienestar que se refleja a su vez en sentimientos de confianza, aumento de la motivación, capacidad laboral y mejora de la salud mental de los trabajadores; caso contrario ocurriría si hubiese un desequilibrio de dichos factores ya que crearía reacciones y alteraciones de orden emocional, fisiológico y comportamental ante los efectos de los factores de riesgo psicosocial que están inherentes a las condiciones de trabajo. Por tales razones, es importante realizar un modelo de intervención que ayude a minimizar los riesgos en la ocurrencia de enfermedades que alteren la salud mental de los trabajadores de la empresa de la población objeto, partiendo de que el bienestar emocional es galante del desarrollo de todas las actividades cotidianas.

La exposición al estrés relacionado con el trabajo por un largo periodo de tiempo puede producir desórdenes físicos y mentales, afectar el sistema inmune y aumentar la probabilidad de desencadenar enfermedades. Lo anterior permite establecer, que sí en el ambiente laboral existe un desequilibrio entre las exigencias del medio por una parte y las necesidades y, aptitudes por otra, pueden generar una mala adaptación, presentando como posibles consecuencias las mencionadas anteriormente, que solo pueden controlarse con un adecuado programa de intervención del riesgo psicosocial el cual se pretende ejecutar en este proyecto.

Para el abordaje de los factores de riesgo psicosocial dentro de los programas de gestión empresarial se hace necesario realizar seguimiento a la efectividad en la prevención de enfermedades derivadas a la exposición del riesgo psicosocial permitiendo integrarlos dentro del SGSST empresarial, con el fin de dar mayor cobertura en la prevención y mitigación de los mismos, cumpliendo de esta manera con los requisitos legales vigentes de la legislación colombiana, Resolución 2646 de 2008 del ministerio de protección social (Batería de riesgos), Decreto 1072 de 2015 (Reglamento de SG-SST), protocolo de intervención psicosocial del ministerio de defensa el cual busca este último como objetivo, incorporar una cultura de trabajo y vida saludable por medio de la implementación de procedimientos seguros orientados a preservar y cuidar la salud mental de los trabajadores vinculados, evitando comportamientos riesgosos que afecten su calidad de vida e integridad física.

3. Idea de Proyecto de intervención e innovación

La propuesta de intervención psicosocial para los guardas de seguridad de la empresa de vigilancia y seguridad privada UDYAT Seguridad Ltda, está orientada a concientizar a los directivos de la empresa, en la importancia de cumplir con la aplicación de la batería psicosocial de acuerdo con la Resolución 2646 de 2008 y resolución 2764 de 2022, que derogó la resolución 2404 de 2019. De igual forma enfocarlos a seguir las propuestas de intervención que se plantean con la finalidad de que se tomen acciones en conjunto con el área de Salud y seguridad en el trabajo.

Así mismo socializar que los riesgos Psicosociales parten desde el compromiso de la alta gerencia y los beneficios que trae tanto a la compañía como a los guardas de seguridad. Se propone con las rutas de intervención mejorar los factores de riesgos identificados en Muy alto y alto, utilizando la metodología de los protocolos de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral, y protocolo de intervención de factores psicosociales en instituciones nacionales del sector defensa, teniendo en cuenta que la empresa Udyat Seguridad LTDA está dentro del sector descentralizado por ser parte de la Superintendencia de vigilancia y seguridad privada.

Durante el proceso de diseño de esta propuesta se identificaron factores de riesgo representativos intralaboral como la demanda de carga mental, demanda de la jornada de trabajo y control y autonomía sobre el trabajo, así mismo extralaboral como: uso del tiempo fuera del trabajo, comunicación y relaciones interpersonales y situación económica; por lo cual se evidencia la necesidad de adaptar al protocolo general de prevención los pasos y actividades de intervención basados en el ciclo PHVA.

Con esta propuesta se propone como innovación al proyecto, realizar una guía de intervención de factores psicosociales para los guardas de seguridad de la empresa Udyat Seguridad LTDA. Dicha guía tiene como nombre “Guía de intervención de factores psicosociales para los guardas de seguridad” y tiene como fin brindar una herramienta de apoyo para la identificación, prevención e intervención de los Factores de Riesgo Psicosocial, mejorando la calidad de vida, salud y bienestar de los guardas de seguridad de la empresa Udyat Seguridad LTDA.

4. Línea de Intervención

Riesgo Psicosocial – Diseño de una propuesta de intervención psicosocial para los guardas de seguridad de la empresa de vigilancia y seguridad privada UDYAT SEGURIDAD LTDA, basados en el protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral y el protocolo Cultura de vida y trabajo saludables. Protocolo de intervención de factores psicosociales en instituciones nacionales del sector Defensa del Ministerio Trabajo y la Pontificia Universidad Javeriana.

5. Diagnóstico

5.1.Descripción De La Empresa

Figura 1 Logo



En la Figura 1: Se observa el logo de la empresa UDYAT SEGURIDAD LTDA.

UDYAT SEGURIDAD LTDA es una empresa colombiana, con sede principal en Bogotá DC.

5.1.1. Reseña Histórica.

Udyat Seguridad Ltda fue fundada desde el año 2007 por sus dueños Juan Carlos González Grisales y Beatriz Eugenia Castro Ortegón quienes gracias a su emprendimiento y motivación empresarial el 10 de Septiembre de 2009 solicitaron ante la Superintendencia de

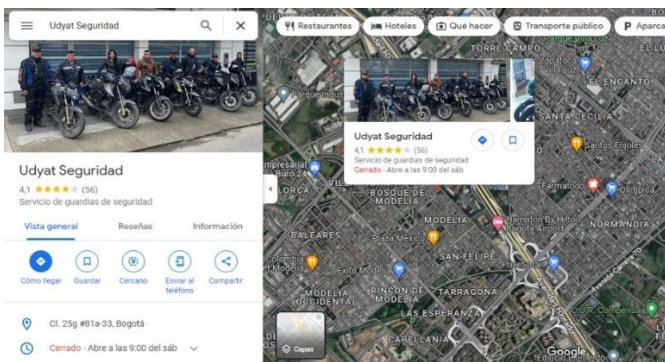
Vigilancia y Seguridad Privada la constitución previa de una empresa de Vigilancia con armas, la cual fue aprobada por Resolución No 7158 de 26 de Octubre de 2.009 quedando registrada por nombre Udyat Seguridad Ltda cuyo significado proviene de la cultura y palabra egipcia ojo protector que es el Ojo de Horus que todo lo ve el cual era usado como un amuleto egipcio para la protección.

Durante los años 2007 al 2010 se adquirieron equipos de seguridad necesarios para el desarrollo del objeto social, equipos que la empresa compro y contabilizo como parte de su capital de activos, desde entonces presta sus servicios de vigilancia y seguridad privada a todo tipo de sectores residenciales, bancarios, hospitalarios, industriales, educativos, públicos, privados, armados, sin arma, escoltas y cuidado de personalidades; buscando satisfacer las necesidades de seguridad de sus clientes, contando con un equipo humano competente, flexible y adaptable a los cambios e innovaciones del mercado.

5.1.2. Mapa de geo referenciación

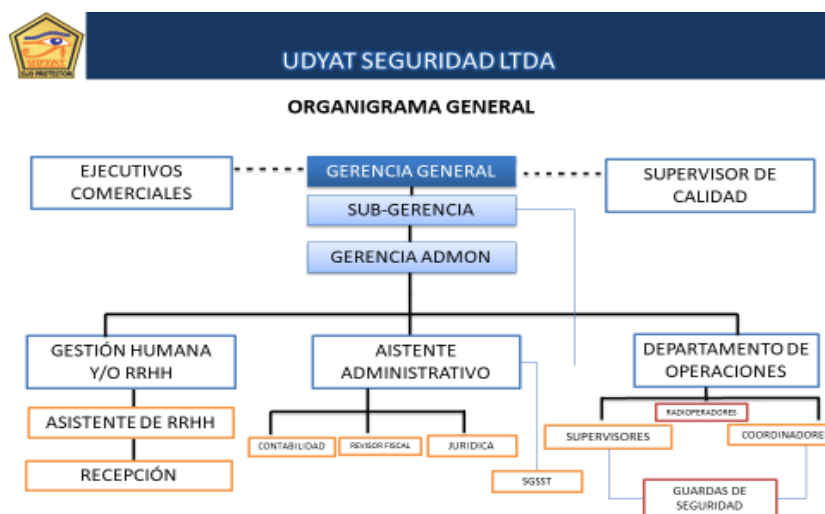
Udyat Seguridad Ltda está ubicada en la calle 25 g # 81 a 33 de la localidad novena de Fontibón, específicamente en el barrio bosques de Modelia, cuenta con una sede propia de dos niveles de 370 m2 y sus instalaciones cuentan con todas las oficinas operativas y administrativas.

Figura 2. Mapa geo referenciación



5.1.3. Organigrama

Figura 3. Organigrama



5.1.4. Mapa de procesos UDYAT SEGURIDAD LTDA

El mapa de procesos hace referencia a un esquema sintetizado con el fin de determinar que la empresa Udyat Seguridad Ltda tenga un conocimiento más claro sobre como identificar y diseñar los procesos adecuados para cada área.

Figura 4. Mapa de procesos



De acuerdo con lo anterior este mapa de procesos ilustra una entrada que es las necesidades y requisitos del cliente, los procesos estratégicos gerencial y sistema de gestión, los procesos operativos o misionales que están conformados por comercial y operaciones, los procesos de apoyo en recursos humanos y recursos físicos y finaliza con el resultado de satisfacción del cliente.

5.1.5. Clasificación de riesgo y actividad económica: UDYAT SEGURIDAD LTDA, se encuentra clasificada en riesgo I, II, IV y V, siendo la vigilancia fija, privada y monitoreada, la principal actividad económica.

5.1.6. Misión:

Prestar servicios de vigilancia privada a todos los sectores, buscando satisfacer las necesidades de seguridad de nuestros clientes, contando con un equipo humano competente, flexible y adaptable a todos los cambios e innovaciones del mercado.

5.1.7. Visión:

Posicionarnos y ser reconocidos en el sector de la vigilancia y seguridad privada, mediante la continua diversificación de nuestros servicios con el uso de tecnologías apropiadas nos adaptamos a las necesidades del mercado asegurando nuestro crecimiento y permanencia.

5.1.8. Valores corporativos

Responsabilidad

Cumplimiento

Honestidad

Eficacia

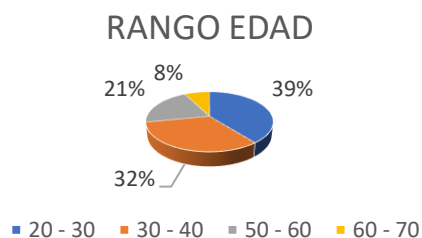
Lealtad

5.2. Caracterización de la población objeto

Estos datos sociodemográficos se hacen con el fin de elaborar un diagnóstico organizacional en el área de seguridad y salud en el trabajo con el fin de identificar las necesidades de intervención en la empresa de UDYAT seguridad ltda. La compañía cuenta con 277 guardas de seguridad cuyos datos sociodemográficos se presentan a continuación.

5.2.1. Distribución de la edad

FIGURA 5. Distribución de edad

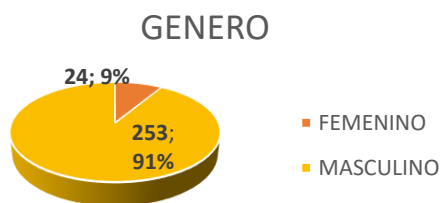


En la figura 5. De acuerdo con la clasificación de los guardas de seguridad de acuerdo con su edad; de los 277 empleados el 39% de la población está entre los 20 y 30 años y el 32 % entre los 30 y 40 años, por lo que se evidencia que el 72% son edades relevantes por su gran mayoría, sin embargo, no podemos dejar de lado el 21% entre los 50 y 60 años y un 8% entre

60 y 70 años. Podemos evidenciar que el sector de la vigilancia y seguridad privada es un buen generador de empleo para personas mayores de 50 años, este dato es importante dado que en otros sectores económicos las personas de esta edad pierden oportunidades laborales. También es relevante el 21 % de la gráfica, pues según estadísticas del ministerio de trabajo (ver fuente) las edades entre 50 y 60 años han tendido a aumentar exposición por temas de salud mental.

5.2.2. Distribución por genero

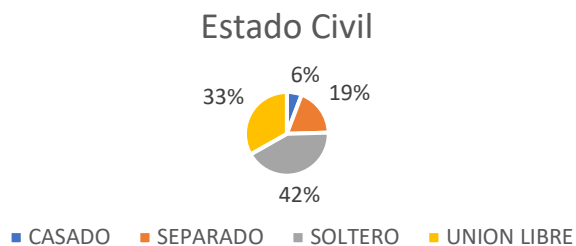
FIGURA 6. Distribución por genero



De acuerdo con la figura 6 se evidencia que de los 277 guardas de vigilancia el 91% son de género masculino y el 9% son de género femenino. Lo cual se podría argumentar que se da por el tipo de requisitos en las labores que se desarrollan al igual por las jornadas tan extensas de trabajo, cabe notar que dentro del 9% de participación femenina el 83 % de las mujeres son cabeza de familia. Sin embargo, ha venido aumentando la participación de mujeres en este sector de vigilancia.

5.2.3. Distribución por Estado civil

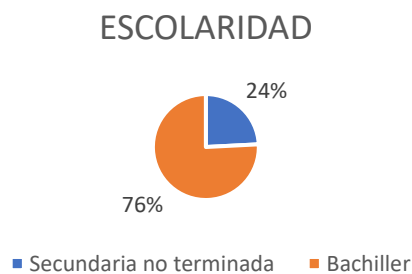
FIGURA 7. Distribución Estado Civil



De acuerdo con la figura 7, se refleja que el 42% de los guardas de seguridad son solteros, el 19% de personal son separados, el 33% residen en unión libre y el 6% son casados. Con estos datos se evidencia que la empresa Udyat Seguridad da oportunidades de trabajo independiente de su estado civil, sin preferencia alguna, lo cual hace ver que su objetivo de adquisición de empleados son las características profesionales que debe tener un guarda de seguridad para cumplir con sus actividades y así beneficiar su calidad de vida.

5.2.4. Distribución por Escolaridad

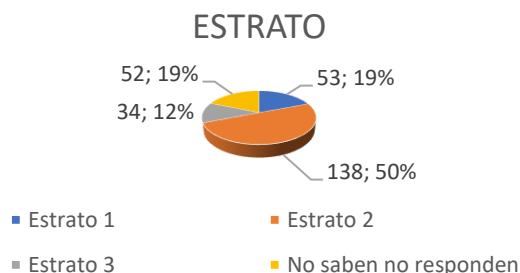
FIGURA 8. Distribución por nivel de escolaridad



De acuerdo con la figura 8, el 76% de los guardas de vigilancia cuentan con un nivel de educación Bachiller y un 24% no cuentan con la culminación de la secundaria, por lo que también es una oportunidad para la empresa iniciar un proceso de apoyo en el crecimiento a nivel educativo. Udyat seguridad cuenta con programas de capacitación y formación para sus trabajadores, por tanto, es clave este punto para integrar este personal y favorecer con un crecimiento académico y de formación para su trabajo y vida personal.

5.2.5. Distribución por Estrato

FIGURA 9. Distribución por estrato



En la figura 9 se pudo identificar que en los distintos factores socioeconómicos relevantes a tener en cuenta el 50% de los guardas de seguridad viven en estrato 2, el 19% viven en estrato 1, un 12% son de estrato 3 y otro 19% no saben no responden que tipo de estrato tienen. A partir de estos datos se pudo concluir que los trabajadores del sector vigilancia el 19% de estrato 1 es un grupo poblacional con necesidades, pocas oportunidades de crecimiento y factores de desigualdad por lo que nuevamente se convierte el sector de vigilancia y seguridad privada en creadores de oportunidades en cuanto a trabajo para esta población.

6. Analisis del SG SST de UDYAT SEGURIDAD LTDA

La matriz legal que evidencia la normatividad por la cual se rige la empresa en materia de SG SST esta actualizada, de acuerdo con las recomendaciones por parte de Axa Colpatria se debe implementar y mantener un mecanismo para garantizar la identificación oportuna de los requisitos legales y de otro tipo aplicables en materia de SST, y determinar las acciones que sean necesarias para asegurarse cumplimiento de dichos requisitos.

Por consiguiente, se evidencio en el informe de RADAR una serie de recomendaciones para mejorar su sistema de seguridad y salud en el trabajo, como primera instancia

encontramos realizar seguimiento periódico a la ejecución del plan de trabajo derivado de la aplicación de la herramienta RADAR, realizar seguimiento a las condiciones de salud de los trabajadores, tomando en consideración los peligros ligados a los riesgos prioritarios y las estadísticas o indicadores de Medicina Preventiva y del Trabajo, adoptar mecanismos de comunicación y participación que permitan involucrar a los trabajadores en la implementación, mantenimiento y mejora continua del SG-SST, especialmente en lo referido a la identificación de los peligros, la valoración de los riesgos, el establecimiento de los controles pertinentes y la evaluación de la eficacia de los controles aplicados y realizar seguimiento periódico a las condiciones de seguridad asociadas a los procesos, instalaciones, máquinas, equipos y herramientas.

Informe de RADAR

En la siguiente figura podemos verificar que la compañía UDYAT SEGURIDAD LTDA de acuerdo con los resultados de la aplicación de la herramienta RADAR cumple con un 99,9% con el sistema de seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo con el informe general de Axa Colpatria, en el cual se evidencian valores altos con relación a su categoría y subcategoría.

Figura 10. Informe de RADAR



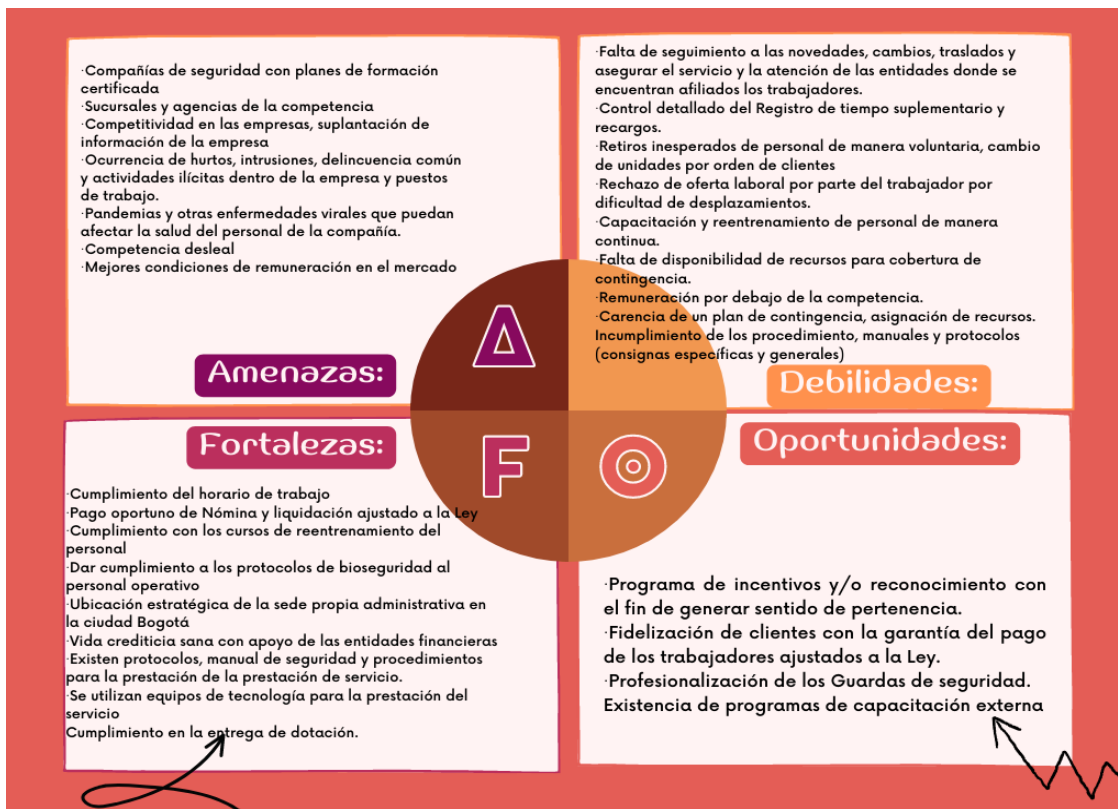
Informe de Diagnóstico del SG-SST RADAR

RESULTADOS DE APLICACIÓN DE LA HERRAMIENTA RADAR POR SUBCATEGORÍA			
Decreto 1072 de 2015 (2.2.4.6)			
Categoría	Subcategoría	Nivel de cumplimiento específico del SG-SST por subcategoría	
		Color	Nivel de cumplimiento
Liderazgo y organización	Política de SST	■	Alto
	Responsabilidades dentro del SG-SST	■	Alto
	Objetivos de SST	■	Alto
	Recursos	■	Alto
Gestión estructural	Requisitos normativos	■	Alto
	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos	■	Alto
	Plan de trabajo anual en SST	■	Alto
	Comunicación y participación de los trabajadores	■	Alto
Gestión del riesgo	Prevención de riesgos	■	Alto
	Gestión de terceros y otras partes interesadas	■	Alto
	Capacitación y formación	■	Alto
	Prevención, preparación y respuesta ante emergencias	■	Alto
Evaluación del desempeño	Medición y análisis de resultados de indicadores	■	Alto
	Evaluación de conformidad	■	Alto
	Acciones de mejora	■	Alto
	Revisión por la alta dirección	■	Alto
Impacto de la siniestralidad	Impacto de la siniestralidad	■	Alto

7. Análisis de causas DOFA

De acuerdo con el análisis de causas de la compañía Udyat Seguridad Ltda los ambientes internos y externos ayudan a identificar en que puede mejorar y/o aprovechar los factores positivos.

Figura 11. Análisis DOFA



Las debilidades muestran que es clave para implementar procesos y procedimientos para poder controlar y hacer seguimientos a novedades, incumplimientos y falta de planeación en varias actividades propias de la compañía, sin embargo, la gran fortaleza es que tienen un alto cumplimiento en cuanto a las obligaciones prestacionales, de ley y gran capacidad financiera. En cuanto a los aspectos externos se evidencia que el gremio de la seguridad privada es amplio, por lo cual cuenta con alianzas estratégicas que fortalecen capacitaciones y entrenamientos.

8. Justificación

La compañía Udyat Seguridad Ltda cuenta con un sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual requiere mejorar dentro de los procesos de sensibilización y organización de actividades con relación a la protección de la salud de los guardas de

seguridad. Enfocándonos en los riesgos psicosociales y debido a las funciones propias de estas áreas, los guardas de seguridad requieren que cumpla con unas competencias específicas para desarrollar su labor de manera eficiente.

Esta propuesta de intervención psicosocial tiene como objetivo brindar una herramienta de apoyo para la compañía Udyat Seguridad Ltda específicamente para los guardas de seguridad, basada en el protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención, de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral riesgo y de intervención de factores psicosociales en instituciones nacionales del sector defensa. De acuerdo con los resultados obtenidos en la batería de riesgo psicosocial, se identificará los factores más vulnerables y así establecer los planes de intervención ajustables a las problemáticas intralaborales y extralaborales de los guardas de seguridad con el objeto de disminuir los riesgos en las enfermedades mentales y mejorar las condiciones de salud de los trabajadores.

Esta propuesta de intervención es importante porque ayuda a mitigar riesgos y permite que los empleados se vean beneficiados tanto en lo personal como profesional, de igual forma la compañía puede llegar a ser más competitiva en el mercado y fomentar una mejor cultura organizacional.

9. Objetivos

9.1. Objetivo general

Diseñar una propuesta de intervención psicosocial para los guardas de seguridad de la empresa de vigilancia y seguridad privada Udyat Seguridad Ltda.

9.2. Objetivos específicos

- Realizar un diagnóstico organizacional en el área de seguridad y salud en el trabajo con el fin de identificar las necesidades de intervención en la empresa Udyat Seguridad Ltda.
- Identificar los componentes y/o elementos constitutivos de una propuesta de intervención en riesgo psicosocial basados en los resultados de la batería para los guardas de seguridad de la empresa de vigilancia y seguridad privada Udyat Seguridad Ltda.
- Definir la ruta de intervención en riesgo Psicosocial para los guardas de seguridad basados en los protocolos de acciones de promoción, prevención e intervención, de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral y protocolo de intervención de factores psicosociales en instituciones nacionales del sector defensa.

10. Alcance del proyecto

Esta propuesta de intervención en riesgo psicosocial está dirigido a los guardas de seguridad de la empresa UDYAT SEGURIDAD LTDA, proyectado para el 2024, con el fin de mitigar la ocurrencia de los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores.

11. Modelo de intervención normativo

Se adoptaron los protocolos de acciones de promoción, prevención e intervención, de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral y el protocolo de intervención de factores psicosociales en instituciones nacionales del sector defensa del ministerio de trabajo, puesto que la entidad que regula las empresas de vigilancia (Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada), pertenece al sector descentralizado el cual “*se centra en la realidad psicosocial del personal uniformado encargado de la defensa, mantenimiento del orden y de la seguridad de personas*” (Ministerio de defensa, 2015), también se adoptaran las medidas de la resolución 2764 del 2022 y la resolución 2646 del 2008.

El protocolo de intervención de factores psicosociales en instituciones nacionales del sector defensa tiene como objetivo instaurar las bases de una cultura de trabajo y vida saludables, por medio de la implementación de un proceso de mejoramiento de las condiciones de trabajo y hábitos del personal que cuando presentan un comportamiento riesgoso, puede representar consecuencias negativas en los guardas de seguridad de la entidad UDYAT Seguridad Ltda.

Por consiguiente, el protocolo maneja un enfoque de prevención mixta (primaria – secundaria), trabajando de esta manera estilos de liderazgo y el desarrollo de habilidades de guardas de seguridad expuestos a riesgo psicosocial, con el fin de brindar mecanismos de afrontamiento y prevenir efectos negativos en la salud y en su rol profesional.

12. Fases del proyecto

El objetivo de las fases es proporcionar información del paso a paso del proyecto del diseño de la propuesta de intervención psicosocial para los guardas de seguridad de la

empresa UDYAT SEGURIDAD LTDA, con la finalidad de identificar la viabilidad para su ejecución, basados en información específica respecto de la problemática que se pretende atender, de los costos y beneficios esperados.

Fase 1: etapa inicial

1. Análisis y diagnóstico del contexto organizacional: datos demográficos de los guardas de seguridad.
2. Análisis de resultados de la batería de riesgo psicosocial en cargos operativos (guardas de seguridad).

Fase 2: etapa de ejecución

3. Identificación de factores intralaborales y extralaborales altos basados en los resultados de la batería riesgo psicosocial
4. Metodología de intervención: protocolos de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral y el protocolo de intervención de factores psicosociales en instituciones nacionales del sector defensa

Fase 3: etapa final entrega de resultados

5. Elaboración de PHVA
6. Recomendaciones

Fase 4: Mejora continua

Cumplimiento de indicadores en la parte psicosocial.

Entrega “Guía de intervención de factores psicosociales para los guardas de seguridad”.

13. Acciones de Intervención.

13.1. Propuesta de intervención

Esta propuesta plantea una intervención psicosocial con base en los protocolos de acciones de promoción, prevención e intervención, de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral y el protocolo de intervención de factores psicosociales en instituciones nacionales del sector defensa del ministerio de trabajo, de acuerdo al informe de la batería de riesgo psicosocial de la empresa UDYAT Seguridad LTDA para los guardas de seguridad. A continuación, se hace la descripción de la propuesta de intervención para las dimensiones intralaborales y extralaborales que presentaron los puntajes “Muy alto, alto” para cargos operativos específicamente guardas de seguridad de las cuales solo fueron elegidas seis para su respectiva intervención.

13.2. Dimensión intralaboral

El factor intralaboral para el cargo operativo específicamente en guardas de seguridad arrojó resultados altos con relación a las siguientes dimensiones: demandas de carga mental, control y autonomía sobre el trabajo y demandas de la jornada de trabajo.

13.3. Dimensión extralaboral

El factor extralaboral para el cargo operativo específicamente en guardas de seguridad arrojó resultados altos con relación a las siguientes dimensiones: situación económica del grupo familiar, uso del tiempo fuera del trabajo y comunicación y relaciones interpersonales.

13.4. Descripción de las Dimensiones

13.4.1. Dimensión demandas de carga mental

Acción: Enriquecimiento de puestos de trabajo

Intervención primaria de riesgos psicosociales

Descripción de acción

La acción busca que las organizaciones incrementen el sentido de integralidad del proceso, el mejoramiento y la utilización de habilidades y destrezas individuales y colectivas.

Objetivo

- Disminuir la exposición a tareas rutinarias o con ritmo impuesto, a través de la incorporación de actividades que incrementen el sentido de integralidad del proceso, la variedad, el mejoramiento y la utilización de habilidades y destrezas individuales y colectivas.

Acción: Servicio de asistencia al trabajador

Intervención secundaria de factores de riesgo psicosocial, coadyuvante en la prevención secundaria de efectos en la salud.

13.4.2. Dimensión control y autonomía sobre el trabajo

Acción: Gestión de cargas de trabajo

Intervención primaria de factores de riesgo

Descripción de la acción

- Esta acción permite controlar la sobrecarga cuantitativa y mental por medio de la distribución de las tareas dentro de los tiempos laborales.

Objetivo

Controlar la sobrecarga cuantitativa y mental derivada de algunas funciones de los guardas, por medio de una adecuada distribución de estas dentro de la jornada laboral, incluido los métodos para controlar la fatiga y los errores en su desempeño.

13.4.3. Dimensión demandas de la jornada de trabajo

Acción: Gestión del trabajo por turnos

Intervención primaria de riesgos psicosociales

Descripción de la acción

Esta acción busca que los guardas de seguridad trabajen por turnos y tengan una mejor organización de su trabajo, reduciendo los efectos de la fatiga.

Objetivo

- Reducir los efectos de la fatiga en los guardas de seguridad que laboran de noche, a través de la implementación de un sistema de trabajo por turnos adaptado a las condiciones de estos.

Acción: Gestión de pausas en el trabajo

Intervención primaria de riesgos psicosociales.

Descripción de la acción

Se pretende establecer un tiempo de recuperación de la fatiga dentro de la jornada de trabajo.

Objetivo

- Facilitar a los guardas de seguridad un tiempo de recuperación adecuado dentro de la jornada de trabajo, por medio de un esquema de descansos acorde con el esfuerzo que implica la tarea.

Acción: Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo

Intervención primaria de los factores de riesgo psicosocial, coadyuvante de las actividades de prevención secundaria y terciaria.

Descripción de la acción

Esta acción tiene un enfoque participativo y pretende fomentar el control de los determinantes del entorno laboral que afectan la salud y el bienestar de los guardas de seguridad.

Objetivo

- Generar una estrategia participativa para mejorar las condiciones psicosociales de trabajo que tienen el potencial de generar trastornos de salud, incluido el estrés laboral.

13.4.4. Dimensión situación económica del grupo familiar

Acción: Servicio de asistencia al trabajador

- Intervención secundaria de factores de riesgo psicosocial, coadyuvante en la prevención secundaria de efectos en la salud.

Descripción de la acción

Esta acción pretende prestar a los guardas de seguridad un servicio de consejería individual con el fin de brindarles información, orientación, asistencia y asesoría para enfrentar y/o resolver problemáticas laborales y extralaborales.

Objetivo

- Facilitar a los trabajadores el manejo de situaciones laborales o extralaborales, que les causen tensión, por medio de actividades de información, orientación, asesoría de temas específicos o asistencia psicosocial.

Acción: Información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares y cajas de compensación familiar

Intervención secundaria de factores de riesgo psicosocial.

Descripción de la acción

Con esta acción se pretende establecer contacto con entidades externas como las cajas de compensación, centros culturales y recreativos, fondo de pensiones y cesantías, entre otros,

para brindar un adecuado acompañamiento o asesoría a los guardas de seguridad en las diferentes situaciones que se puedan presentar en su ámbito laboral o extralaboral.

Objetivos

- Brindar información a los guardas de seguridad en temas relacionados con los beneficios de salud, pensiones, vivienda, educación, recreación y cajas de compensación familiar, permitiendo fomentar el uso sano y constructivo del tiempo libre, atender cambios o problemáticas asociados con su vivienda, educación, situaciones económicas, relaciones familiares y personales.
- Abrir un espacio a través del cual los trabajadores puedan establecer contacto con las instituciones que brindan servicios de salud, pensión, vivienda, educación, recreación y las cajas de compensación familiar con el fin de conocer y acceder a los beneficios que ofrecen estas instituciones a los guardas de seguridad y sus familias.

13.4.5. Dimensión Uso del Tiempo Fuera del Trabajo Extralaboral

Intervención Primaria

Objetivo

- Fortalecer el equilibrio y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, desarrollando actividades organizacionales como el manejo del tiempo y promover culturas recreativas para el desarrollo integral de los guardas de seguridad en la empresa Udyat.

Tipo de intervención Secundaria:

Objetivo

- Establecer portafolios de información que apoye al guarda de seguridad sobre los servicios y beneficios a los que puede acceder en temas de salud, vivienda y seguridad social a través de las cajas de compensación.
- Para los 2 tipos de intervención se propone implementar indicadores o encuesta de satisfacción y realizar planes de mejora de acuerdo con los resultados obtenidos de la encuesta y hacer seguimiento.

13.4.6. Dimensión comunicación y relaciones interpersonales

Acción: Optimización de competencias de relación y comunicación

Intervención primaria de factores de riesgo.

Descripción

Con esta acción se quiere lograr que los jefes desarrollen o mejoren sus competencias sociales para interactuar efectivamente con los guardas de seguridad y que se favorezca la comunicación de doble vía a través de las redes de apoyo sugeridas en el PHVA. Una vez se haya avanzado en el proceso de intervención se puede extender la acción a todos los trabajadores, permitiendo un mejor resultado.

Objetivos

- Optimizar la gestión del liderazgo en los jefes, a partir de la incorporación de comportamientos de relación y comunicación asertivos.

- Desarrollar entre los trabajadores habilidades sociales, mediante la apropiación de comportamientos de relación y comunicación asertivos.

13.6. Actividades recomendadas

DIMENSION	PLAN DE INTERVENCIÓN	RESPONSABLE
Carga mental	<ul style="list-style-type: none"> • Modificar la organización del trabajo (- enriqueciendo y ampliando tareas, rotando tareas y puestos, etc.-, dando mayor autonomía, delegando responsabilidades, etc.). • Taller de sensibilización y formación en liderazgo y trabajo de equipo. • Capacitar en: Manejo del estrés y pausas mentales 	<p>Jefes inmediatos del trabajador, supervisor, coordinador.</p> <p>Personal encargado de SST</p>
Control y autonomía sobre el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Promover la participación de los trabajadores en la organización y en la toma de decisiones. • Suministrar información anticipada respecto a los cambios en la empresa. <p><input type="checkbox"/> Capacitación: de manejo del tiempo.</p>	<p>Jefe inmediato del trabajador a nivel administrativo</p>

		u operativo. Encargado de SST
Jornada laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Talleres de manejo del tiempo encaminados a mejorar la administración del tiempo laboral, personal y familiar. • Generar política de bienestar para la flexibilización de tiempo de trabajo. 	Personal encargado de RRHH
Situación económica del grupo familiar.	<ul style="list-style-type: none"> • Talleres con familia o pareja con información de manejo de finanzas familiares, inversiones o ahorro 	Personal encargado de bienestar.
Tiempo fuera del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Talleres que lleven al trabajador a una buena administración de su tiempo para incrementar la productividad en su trabajo y disfrutar de su tiempo libre. • Diseñar los horarios de trabajo de manera que eviten conflictos con las exigencias y responsabilidades externas al trabajo • Capacitar y realizar talleres en: Manejo de tiempo libre 	Encargado de SST y jefe de operaciones. Encargado de SST

	<ul style="list-style-type: none"> • Promover culturas recreativas y culturales a través de las cajas de compensación 	
Comunicación y relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Promover habilidades y hábitos sociales saludables fuera del trabajo: Hacer ejercicio, evitar la ingesta de SPA como el tabaco, el café o el alcohol, y procurar ser asertivo, evitando el estilo pasivo o agresivo, desarrollando tolerancia y respetando a los demás, adquisición de destrezas para la resolución de problemas. • Desarrollar talleres que estén enfocados en la resolución de conflictos. • Taller de comunicación. • Taller de resolución de conflictos • Desarrollar campañas para el clima de autocuidado personal. 	Encargado de SST

14. Recomendaciones

De acuerdo con la caracterización del riesgo psicosocial obtenido en los resultados de la batería de riesgo psicosocial aplicada a la Empresa de vigilancia y seguridad privada UDYAT SEGURIDAD LTDA y específicamente a los cargos operativos. (guardas de seguridad) es fundamental generar acciones que busquen minimizar, controlar y monitorear cualquier situación que represente afectación en la salud y bienestar emocional de los trabajadores. Esto implica que las áreas directivas comprendan el grado de responsabilidad que tienen y encaminen todos los esfuerzos desde los diferentes actores, para que se puedan generar acciones específicas y unificadas hacia el mismo objetivo:

A nivel Organizacional

- Socializar el documento y los resultados obtenidos de la identificación de los Factores de Riesgo Psicosocial al total de la población.
- Definir un plan anual de capacitación identificando las necesidades de los cargos operativos con referencia a los guardas de seguridad.
- Fortalecer y visualizar la labor del Comité de Convivencia dentro las relaciones sociales que se viven en el contexto laboral.
- Se sugiere ampliar el diagnóstico evidenciado en este informe, utilizando metodologías cualitativas que permitan tener más soporte en los programas de intervención que se adelanten.

- Gestionar con la caja de compensación de los trabajadores, actividades y programas de bienestar, hábitos de vida saludable, recreación y deportes.
- Promover actividades de integración y trabajo en equipo, para fortalecer el apoyo social entre los trabajadores de la organización.

A nivel de los trabajadores

- Implementar un programa de psicoeducación en habilidades intra e interpersonales que le permiten al trabajador aumentar su nivel de afrontamiento frente a los diferentes escenarios en los que se desenvuelve, así como desarrollar habilidades sociales, mediante la apropiación de comportamientos de relación y comunicación asertivos; se sugieren incluir temas como: - Comunicación Asertiva. - Resolución de conflictos / Inteligencia Emocional. - Trabajo en equipo. - Liderazgo. - Hábitos saludables (Que impactan principalmente a la higiene del sueño, alimentación y procesos cognitivos de atención, memoria, concentración). - Economía Familiar y Proyecto de vida. - Riesgo Público Para la población que se ubica en nivel de riesgo crítico para la evaluación de estrés es pertinente establecer una intervención interdisciplinaria en donde se busque conocer las fuentes generadoras de estrés y las metodologías apropiadas para reducir la sintomatología presentada.
- Después de ser implementadas las acciones de intervención, se sugiere realizar nuevamente la aplicación de la Batería de Instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, con el objetivo de medir el impacto de las acciones en la mitigación y eliminación del riesgo.

Cabe resaltar que el compromiso de la alta gerencia es indispensable para el cumplimiento de los objetivos organizacionales, vincularse de manera activa con el personal operativo ayudara al conocimiento de las necesidades individuales y esto potenciara la satisfacción del empleado fortaleciendo el crecimiento empresarial a todo nivel.

Dentro de los estilos de liderazgo y comunicación asertiva se debe garantizar el cumplimiento de las encuestas de satisfacción personal propuestas en el plan de intervención, que fortalezcan las habilidades comunicativas; autoevaluarse y generar una cultura del buen trato también ayudara a que los planes de mejora sean un compromiso de todos.

15. Presupuesto

Tabla Presupuesto

Presupuesto Año 2024			
Fases	Descripción	Proyección Presupuestal	Porcentaje Ejecutado
Fase 1 Etapa Inicial	Análisis diagnóstico del contexto organizacional: datos demográficos de los guardas de seguridad.	\$ 3.000.000	0%
	Aplicación y análisis de resultados de la batería de riesgo en cargos operativos (guardas de seguridad).		0%
Fase 2 Etapa de Ejecución	Identificación de factores intralaborales y extralaborales altos con relacion a los resultados de la batería riesgo.	\$ 6.000.000	0%
	Metodología de intervención: protocolos de acciones de promoción, prevención e intervención, de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral riesgo y el protocolo de intervención de factores psicosociales en instituciones nacionales del sector defensa		
Fase 3 Etapa Final	Elaboración de PHVA	\$ 3.000.000	0%
	Recomendaciones	\$ 800.000	0%
Total Proyección de Presupuesto		\$ 12.800.000	0%
Elaborado por	Revisado por	Aprobado por	
Lider SST 20/02/2023	Gerencia Administrativa y Contable 20/02/2023	Gerencia General 20/02/2023	

16. Indicadores

A continuación, se presentan el indicador establecido para la verificación de la propuesta de intervención y evaluar el nivel de cumplimiento:

Tabla Indicadores

NOMBRE:	Cumplimiento de la gestión organizacional
OBJETIVO DEL INDICADOR:	Establecer un nivel de cumplimiento de las actividades planteadas para los factores de riesgo psicosocial en los guardas de seguridad, evidenciando el cumplimiento de la ejecución en la empresa Udyat Seguridad
TIPO DE INDICADOR	Resultado
PROCESO	Número de Actividades realizadas que recibieron los guardas de seguridad / Total de actividades Planeadas
FRECUENCIA:	ANUAL / seguimiento trimestral de acuerdo a los ciclos establecidos
RESPONSABLE:	Responsable de SST

17. Análisis de viabilidad y Factibilidad

La empresa de vigilancia y seguridad privada UDYAT SEGURIDAD LTDA tiene la necesidad de dar cumplimiento en la aplicación de la batería de riesgo psicosocial según la Resolución 2646 de 2008 teniendo como punto de partida los resultados obtenidos del año 2019, aclarando que dicha batería no fue aplicada en el tiempo reglamentario a consecuencia de los efectos de la pandemia Covid -19 que obligaron a la compañía a sujetarse a los protocolos de salud para toda la población colombiana.

De acuerdo a lo anterior, se hace necesario incluir en el presupuesto anual de inversión este tipo de rubro para así dar cumplimiento a la normativa vigente. Así mismo es una propuesta viable económicamente para la empresa ya que disminuiría los niveles de ausentismo por incapacidades laborales de efecto psicosocial partiendo de los costos parafiscales que esto acarrearía; también se vería reflejado en la disminución de los efectos

de fatiga por stress laboral lo que beneficiaria el mejoramiento y la calidad laboral de los guardas de seguridad reduciendo los errores procedimentales por la falta de concentración y atención en el trabajo incrementando también la calidad de vida personal, familiar y laboral de los mismos.

18. Resultados Esperados

Con esta propuesta se espera que la empresa UDYAT SEGURIDAD LTDA tome conciencia de los efectos de las enfermedades psicosociales de sus trabajadores y puedan contar con una herramienta útil para identificar, prevenir o mitigar de manera oportuna los riesgos psicosociales a los cuales se encuentran expuestos diariamente los guardas de seguridad debido a su nivel de exposición.

También se espera que los guardas de seguridad obtengan bienestar en su salud mental que se vea multiplicado en sus familias, en la motivación para el trabajo, la cultura de la felicidad y así mejorar el clima organizacional.

Es importante resaltar que la empresa cuenta con los recursos financieros para dar cumplimiento a las exigencias del SG SST y evitar sanciones futuras por incumplimiento o desconocimiento de la norma, por tanto se espera que aumente sus niveles de competitividad y disminuya sus porcentajes de ausentismo al tener trabajadores saludables.

19. Bibliografía

- Beltrán, E. (2020). *Ensayo Análisis del Riesgo Psicosocial en las Empresas de Seguridad Privada en Colombia*. <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/37765>
- Hernández, E. (2019). *La Exposición a Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral en un Personal de Vigilancia y Seguridad Privada*. Universidad Militar Nueva Granada. <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/32465>
- Ministerio de trabajo. (2016). *Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención, de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral* (1.^a ed., Vol. 1). Pontificia Universidad Javeriana. <https://file:///C:/Users/dayan/Downloads/PROYECTO/02.%20Protocolo%20de%20acciones%20generales.pdf>
- Ministerio de trabajo. (2016a). *Cultura de vida y trabajos saludables protocolo de intervención de factores psicosociales en instituciones nacionales del sector defensa*. (1.^a ed., Vol. 1). <https://file:///C:/Users/dayan/Documents/ESPECIALIZACION%20MATERIAS/RIE SGO%20PSICOSOCIAL/04-Protocolo-intervencion-sector-defensa.pdf>
- Ministerio Protección Social (2008). Resolución 2646: *Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional*.
- Ministerio de Trabajo (2022). Resolución 2764 de 2022: *Por la cual se adopta la batería de*

instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.

20. Anexos

Al siguiente proyecto se anexa la “Guía de intervención de Factores Psicosociales para los guardas de seguridad”

“GUIA DE INTERVENCION DE FACTORES PSICOSOCIALES PARA GUARDAS DE SEGURIDAD”

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA

**ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO**

Autores

Bermúdez Diana Paola

Castro Beatriz Eugenia

Grast Ingrid Dayanna

Morales Contreras Yazmin

BOGOTÁ 2023

GUIA DE INTERVENCION PARA FACTORES PSICOSOCIALES EN LOS GUARDAS DE SEGURIDAD

INTRODUCCION

Con su objetivo de fomentar el bienestar y la calidad de vida de una población en particular y prevenir el desencadenamiento de enfermedades y de efectos negativos organizacionales, se han abordado los factores

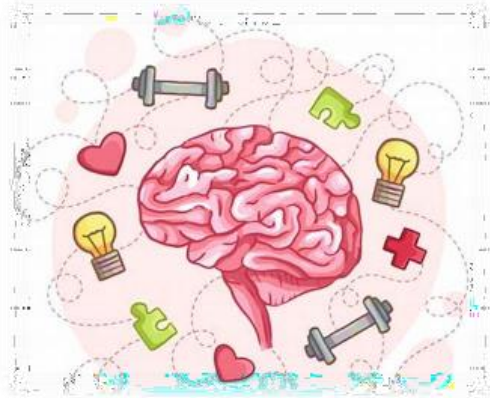
psicosociales comprendiendo el estudio de las condiciones laborales y las condiciones de los individuos; para el año 2019 (Salamanca, Pérez, Infante, Olarte) investigaron que los riesgos psicosociales se han convertido en estudio relevante para las organizaciones por su nivel de afectación en los individuos, que pueden ser ocasionados por talantes

ambientales y organizacionales de su campo laboral, por ende puede generar consecuencias en su salud mental, teniendo en cuenta que los riesgos psicosociales hacen parte de la cotidianidad de las personas.

Por consiguiente, los factores psicosociales son condiciones presentes en eventos laborales relacionadas con la organización del trabajo, la ejecución de la tarea, la función y su entorno, por lo cual el riesgo psicosocial es la fuente de estrés laboral y estresor, que puede ser etiología de daño físico, psicológico y social en los trabajadores, afectando no solo su



productividad sino sus esferas personales. (Gil, 2012). A continuación, evidenciaremos que la actividad laboral puede tener incidencia en la disfunción o deterioro de los individuos: las características de la tarea esta asociada a la carga laboral, monotonía, repetitividad, ritmo de trabajo, falta de autonomía, prestigio social de la tarea de la empresa y desarrollo de



aptitudes; en las características de la organización encontramos definición de competencias, canales de comunicación, las relaciones interpersonales, desarrollo de la carrera, los tipos de liderazgo y estructura jerárquica; las características del empleo encontramos aspectos locativos, salario, beneficios, las recompensas, bonificaciones y las condiciones físicas del trabajo, y por ultimo las

características del tiempo de trabajo en esta área evidenciamos la jornada laboral, la duración, pausas activas, trabajo en festivos y los turnos de trabajo. La exposición a estos factores no necesariamente afecta la salud mental de los trabajadores, pero pueden ser una fuente de riesgo, pero si el funcionario utiliza herramientas de afrontamiento funcionales podrá manejar situaciones laborales, eliminar riesgos y modificar sus comportamientos. (Gil, 2012) No obstante, es fundamental desarrollar programas de prevención y sensibilización para prevenir que este tipo de características afecten la salud mental y bienestar de los empleados.

Con relacion al clima laboral, es importante porque permite profundizar y estudiar con rigurosidad el impacto de los factores psicosociales, teniendo en cuenta que el clima laboral es un conjunto de condiciones organizacionales que tiene influencia sobre el patrón individual y puede abarcar numerosos factores externos e internos, en efecto el ambiente

laboral donde labora puede tener influencia en las conductas de las personas (Camacho, Mayorga, 2017).

De igual forma como en la disciplina de seguridad y salud en el trabajo el Decreto 1072 del 2015 indica que el peligro es la combinación de que ocurra una o varias exposiciones o situaciones peligrosas junto con la severidad del daño provocado por las mismas, causando efectos adversos en la salud, el riesgo se refiere a la posibilidad o probabilidad que tiene una persona a verse perjudicada en su salud si se expone a un factor de riesgo psicosocial.

OBJETIVO

Brindar una herramienta de apoyo para la identificación, prevención e intervención de los Factores de Riesgo Psicosocial, mejorando la calidad de vida, salud y bienestar de los guardas de seguridad de la empresa Udyat Seguridad LTDA.

ALCANCE

Esta guía se aplicará para todos los guardas de seguridad de la empresa Udyat Seguridad LTDA, con el fin de establecer la ruta de acción con relación a los resultados de la batería de riesgo psicosocial.

DEFINICIONES

- Factores de riesgo psicosociales: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo. (Resolución 2646 – 2008).
- Trabajo: Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica. (Resolución 2646 – 2008).

- Riesgo: Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado. (Resolución 2646 – 2008).
- Factor de riesgo: Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño. (Resolución 2646 – 2008).
- Factores de riesgo psicosociales: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo. (Resolución 2646 – 2008).
- Factor protector psicosocial: Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador. (Resolución 2646 – 2008).
- Condiciones de trabajo: Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos. (Resolución 2646 – 2008).
- Estrés: Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales. (Resolución 2646 – 2008).
- Carga física: Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico. (Resolución 2646 – 2008).
- Carga mental: Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea. (Resolución 2646 – 2008).

- Carga psíquica o emocional: Exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo. (Resolución 2646 – 2008).
- Carga de trabajo: Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional. (Resolución 2646 – 2008).
- Efectos en la salud: Alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico. (Resolución 2646 – 2008).
- Efectos en el trabajo: Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros. (Resolución 2646 – 2008).
- Experto: Psicólogo con posgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional. (Resolución 2646 – 2008).

COMPROMISO GERENCIAL

El compromiso gerencial es la base fundamental para la adopción y desarrollo de las actividades propuestas en esta guía, ya que este proceso debe tener respaldo en la implementación de estas, para que sean efectivas y permitan cumplir los objetivos planteados, garantizando una mejor calidad de vida y ambiente laboral de los guardas de seguridad.

Por consiguiente, es importante realizar la presentación del programa a las partes interesadas (Gerentes, directores, Supervisores, etc.), donde se socialice entre otros puntos los siguientes:

1. Nombre del programa
2. El alcance
3. Objetivos
 - Disminuir la accidentalidad, cumplimiento plan de trabajo, mejorar condiciones de sintomatología por enfermedad, mejorar o impactar la productividad, mejorar el bienestar de los trabajadores y controlar el riesgo.
4. Como se desarrollará
 - Fases
 - Cronogramas
 - Actividades
5. Quien lo desarrollará o área de seguridad y salud, y directivos.
6. Resultados esperados del programa
7. Requisitos legales aplicables.

ESTRUCTURA GUIA DE FACTORES PSICOSOCIALES

En la siguiente figura se define la secuencia de pasos para tener en cuenta para la elaboración, documentación y puesta en marcha de la guía.



1. Funciones y responsabilidades

1.1 Administradora de riesgos laborales

- Las administradoras de riesgos laborales deben realizar acciones de rehabilitación psicosocial, de acuerdo con en el Manual de Rehabilitación Profesional que defina la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de trabajo y Protección Social.
- La asesoría para la ejecución de los programas de prevención que se ejecutaran en la empresa.

1.2 El empleador

- Asignar los recursos necesarios para el desarrollo de la guía de intervención de factores de riesgo psicosocial para guardas de seguridad.
- Ejecutar la guía de intervención con su respectivo seguimiento.
- Evaluar una vez al año el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, para cumplir con lo establecido en la Resolución 1072 del 2015 y verificar la efectividad de este.
- Contratar un personal especializado en seguridad y salud en el trabajo para el desarrollo del sistema de gestión.

1.3 Colaboradores

- Asistir en todas las actividades de prevención de factores de riesgo psicosocial y en las actividades o entrenamiento para la formación y fortalecimiento de factores protectores.
- Asistir a los exámenes médicos y valoraciones psicológicas programadas por la entidad.
- Fomentar el cuidado integral de su salud.

- Cooperar en la prevención de los riesgos a través del Vigía Ocupacional o Copasst de la empresa.

1.2 Comité de convivencia Laboral

- Proponer medidas de prevención e intervención en factores de riesgo psicosociales para los guardas de seguridad.
- Participar activamente en la ejecución de las actividades de prevención e intervención que se establezcan en la organización.

1.3 Psicólogo Especialista

- Guardar confidencialidad y reserva en la información recopilada en la fase diagnóstica de los factores de riesgo psicosociales de la organización.
- Conocer y aplicar el manual general de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial de acuerdo con la Resolución de 2764 de 2008.
- Elaborar informes diagnósticos con niveles de riesgo alto para los dominios y dimensiones valoradas en la batería de riesgo.
- Elaborar planes de intervención para los factores de riesgo identificados, de acuerdo con las necesidades.
- Plantear acciones de mejora para los planes de intervención.

1.4 Departamento de Gestión Humana /seguridad y Salud en el Trabajo

- El área de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene la función de diseñar, implementar, hacer seguimiento y evaluar los planes de prevención e intervención de los factores psicosociales, con apoyo de la alta dirección para el desarrollo de las actividades.
- Implementar planes de trabajo para la prevención y corrección de acoso laboral.
- Conformar comité de convivencia laboral y garantizar su funcionamiento.

- Realizar actividades de mejora continua de los procesos de talento humano con relación a los planes de mejora suministrada por el psicólogo experto que realice la evaluación y a los planes establecidos para desarrollo humano.
- Efectuar de manera periódica mediciones de clima laboral para tener más información para la construcción de planes de mejora continua en los guardas de seguridad.
- Realizar un programa de vigilancia epidemiológica de los factores de riesgos psicosocial identificados en los guardas de seguridad.

1. DIAGNÓSTICO DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

De acuerdo con el análisis de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es fundamental tener actualizados los siguientes documentos: reporte de las condiciones de salud, matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos, ausentismo, accidentes laborales y verificando que dentro de la empresa está contemplado el riesgo psicosocial y su valoración, para brindar un diagnóstico amplio y general sobre las necesidades de la entidad.

2.1 Compromiso gerencial

2.2 Sensibilización a los guardas de seguridad

En esta etapa se brinda a altos directivos y a los guardas de seguridad acerca de los factores psicosociales, que son, como se previenen e intervienen, y la importancia de disminuir el impacto negativo en la salud y en la entidad.

2.3 Revisión Documental.

Para realizar un apropiado diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial se deben revisar los procesos internos de la organización:

- Procesos del área de gestión humana.
- Mecanismos de comunicación organizacional.
- Estado de la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Con los ítems mencionados anteriormente se compararán los resultados obtenidos de la batería de riesgo psicosocial con la situación actual de la organización; esta información puede obtenerse a través de una reunión con el área de gestión humana y la revisión de la documentación existente.

2.2 Instrumento de Evaluación

El instrumento de medición es la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de riesgo Psicosocial, elaborada por el Ministerio de la Protección Social - Pontificia Universidad Javeriana.

1. ANÁLISIS DE DATOS Y PLAN DE ACCIÓN

El análisis de los resultados está a cargo del psicólogo especialista, el cual debe brindar un informe detallado del diagnóstico de cada uno de los dominios y dimensiones que componen la batería. Dicho informe permitirá a la empresa identificar los factores de riesgo catalogados en riesgo Alto y Muy alto, los cuales deberán ser intervenidos inmediatamente junto con un Sistema de Vigilancia Epidemiológica.

De acuerdo con los resultados obtenidos el especialista debe realizar intervención que dependerán de las problemáticas presentadas durante el proceso y de las necesidades que presenta la compañía con relación a sus procesos. Además, para el procedimiento de

intervención se requiere remitirse a la IPS con la que trabaje la compañía para que lleven a cabo un procedimiento riguroso, por consiguiente, podrían ejecutar las siguientes funciones:

- Realizar una entrevista semiestructurada donde podamos evidenciar como se encuentran sus esferas personales.
- Utilizar instrumentos de evaluación psicológica para brindar herramientas de afrontamiento frente al estrés y tipos de personalidad.
- Con relación a los resultados se realizará un plan de trabajo individual.
- La información obtenida durante el proceso será netamente confidencial.
- Detectar las fortalezas corporativas para ser incluidas en el plan de acción como oportunidad de mejora.

1. INTERVENCION

Esta intervención está enfocada en el fortalecimiento de los factores protectores de acuerdo con los factores de riesgo identificados en los resultados de la batería de riesgo psicosocial, donde se podrá realizar actividades enfocados en los siguientes puntos:

- Preparación en el manejo de la ansiedad y el estrés
- Manejo del tiempo
- Uso del tiempo libre
- Manejo económico saludable
- Hábitos de trabajo saludables
- Equilibrar el balance vida laboral/ vida personal.
- Fomentar la participación en los beneficios de la caja de compensación.
- Recompensa y reconocimientos

Esta guía de intervención propone las siguientes actividades para promover los factores protectores y disminuir los efectos adversos en los guardas de seguridad.

Tabla 1.

DIMENSION	PLAN DE INTERVENCIÓN	RESPONSABLE
Control y autonomía sobre el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Promover la participación de los trabajadores en la organización y en la toma de decisiones. • Suministrar información anticipada respecto a los cambios en la empresa. • • Capacitación: de manejo del tiempo. 	<p>Jefe inmediato del trabajador a nivel administrativo u operativo.</p> <p>Encargado de SST</p>
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar plan de carrera interna. • Estimular a los colaboradores a realizar tareas nuevas y más complejas. • En los guardas de seguridad se debe motivar el aprendizaje de nuevos conceptos relacionados con su labor. 	<p>Talento Humano</p> <p>Jefe inmediato del trabajador u operativo.</p>

Participación y manejo del cambio	<ul style="list-style-type: none"> • Guiar a los colaboradores, los grupos o toda la organización durante el proceso que requiere de nuevas acciones o conductas. 	Jefes inmediatos del trabajador, supervisor y coordinador.
Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar un programa de capacitación desde el diagnóstico, utilizando entrada como evaluación de desempeño, evaluación de clientes y solicitud de jefes. • Promover el desarrollo de conductas resilientes que le permitan hacer frente en las situaciones adversas y mejorar el desempeño laboral. • Desarrollar capacitaciones de acuerdo con cuidados de personal. 	Talento Humano SST
Jornada laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Talleres de manejo del tiempo encaminados a mejorar la administración del tiempo laboral, personal y familiar. 	Personal encargado de RRHH


	<ul style="list-style-type: none"> • Generar política de bienestar para la flexibilización de tiempo de trabajo. 	
Consistencia del rol	<ul style="list-style-type: none"> • Divulgar la planeación estratégica que permita a los jefes tener claridad sobre la visión, misión, objetivos y valores que le permitan alinearse en sus objetivos individuales y los de la empresa. 	Personal de calidad o quien determine la empresa.
Carga mental	<ul style="list-style-type: none"> • Modificar la organización del trabajo (- enriqueciendo y ampliando tareas, rotando tareas y puestos, etc.-, dando mayor autonomía, delegando responsabilidades, etc.). • Taller de sensibilización y formación en liderazgo y trabajo de equipo. • Capacitar en: Manejo del estrés y pausas mentales. 	<p>Jefes inmediatos del trabajador, supervisor, coordinador.</p> <p>Personal encargado de SST</p>

Exigencias responsabilidad del cargo	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar información clara e inequívoca de las responsabilidades, funciones y tareas del trabajador, de los objetivos (cantidad y calidad del producto), de los métodos y medios de trabajo, de los plazos, etc. 	Jefes inmediatos del trabajador, durante la inducción y reinducción.
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitar en normas de seguridad vial y prevención de riesgo público al personal que se desplaza en bicicleta y motocicleta • Brindar recomendaciones sobre el riesgo público y vial. 	Encargado de SST
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Generar actividades con los trabajadores y sus familias que permita conocer las condiciones laborales y como puede la familia apoyar el buen desempeño en la labor. 	Personal encargado de bienestar.

Características de la vivienda y de su entorno.	<ul style="list-style-type: none"> • Generar, desarrollar o mantener un programa de vivienda • Generar espacios propicios para informar a los trabajadores sobre la forma de acceder a subsidios de vivienda por parte de caja de compensación o fondo nacional del ahorro • Capacitación en riesgo público: generando herramientas para detección de modus operandi de la delincuencia. 	Talento humano o área asignada por la empresa, para el manejo de dicha información.
Situación económica del grupo familiar.	<ul style="list-style-type: none"> • Talleres con familia o pareja con información de manejo de finanzas familiares, inversiones o ahorro 	Personal encargado de bienestar.
Comunicación y relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Promover habilidades y hábitos sociales saludables fuera del trabajo: Hacer ejercicio, evitar la ingesta de SPA como el tabaco, el café o el alcohol, y procurar ser asertivo, evitando el estilo pasivo o agresivo, desarrollando tolerancia y respetando a los demás, adquisición de destrezas para la resolución de problemas. • Desarrollar talleres que estén enfocados en la resolución de conflictos. • Taller de comunicación. • Taller de resolución de conflictos • Desarrollar campañas para el clima de autocuidado personal. 	Encargado de SST.


Relaciones familiares	<ul style="list-style-type: none"> • Taller enfocado en la prevención de la violencia intrafamiliar. • Realizar bingos de integración social para realizar actividades externas a las funciones laborales. 	Encargado de SST y Talento humano
Tiempo fuera del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Talleres que lleven al trabajador a una buena administración de su tiempo para incrementar la productividad en su trabajo y disfrutar de su tiempo libre. • Diseñar los horarios de trabajo de manera que eviten conflictos con las exigencias y responsabilidades externas al trabajo • Capacitar y realizar talleres en: Manejo del tiempo libre • Promover culturas recreativas y culturales a través de las cajas de compensación. 	<p>Encargado de SST y jefe de operaciones.</p> <p>Encargado de SST</p>

Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral.	<ul style="list-style-type: none"> Negociación de tiempos y espacios extralaborales vs. Familia frente a las demandas del perfil de trabajo. 	Jefes inmediatos del trabajador.
Demandas Cuantitativas	<ul style="list-style-type: none"> Asignación del volumen de trabajo en forma equitativa, entre trabajadores que desempeñan la misma función. Determinar espacios o momentos de descanso, dentro de la jornada laboral. Definir estrategias de contingencia y trabajo en equipo, para atender situaciones o solicitudes inmediatas por parte de los clientes externos o en los puestos. Desarrollar programas encaminados al fortalecimiento de trabajo en equipo. Capacitar en: Trabajo en equipo. 	Jefes de área y jefe operativo en los puestos de trabajo. Encargado de SST
Demandas Emocionales	<ul style="list-style-type: none"> Detectar necesidades de formación y capacitación de acuerdo con las situaciones que viven los trabajadores que consideran tienen riesgo alto en esta dimensión 	Encargado de sst y jefe de operaciones.

	GUIA DE INTERVENCION EN FACTORES PSICOSOCIALES		
	Código:	Versión:	Fecha de Emisión: 20/02/2023

	<ul style="list-style-type: none"> Ejemplo: puestos ubicados en el área de salud y exposición a riesgos biológico por covid-19). Capacitar a los guardas de seguridad en: Inteligencia emocional. 	Encargado de sst-psicólogo
Demandas ambientales y esfuerzo físico	<ul style="list-style-type: none"> Validar riesgos inherentes a la tarea y definir plan de acción para intervenir riesgo identificados en la matriz de peligros. 	Encargado de sst-psicólogo

De acuerdo a lo estipulado en la Resolución 2646 del 2008 , se puede realizar intervención individual por medio de actividades y talleres para el afrontamiento de las situaciones causadas por las condiciones psicosociales, con el fin de promover la salud y el bienestar de los guardas de seguridad, partiendo de la guía técnica general de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora desarrollada por el Ministerio de trabajo y Pontificia Universidad Javeriana, ya que este protocolo nos brinda una base de intervención por medio del PHVA, realizando actividades y seguimiento de acuerdo a los riesgos detectados en la aplicación de la batería de riesgo psicosocial.

	GUIA DE INTERVENCION EN FACTORES PSICOSOCIALES		
	Código:	Versión:	Fecha de Emisión: 20/02/2023


Por otra parte, otros mecanismos que se pueden implementar para hacer seguimiento a la gestión realizada con los factores de riesgos psicosociales son: auditorias, revisión por la alta dirección, investigación de incidentes, accidentes y enfermedades laborales, mejora continua de la intervención psicosocial.

RECOMENDACIONES

Después de la aplicación de la guía se recomienda realizar el respectivo seguimiento de las actividades de intervención aplicadas en la empresa para disminuir los riesgos psicosociales, con el fin de identificar los cambios y las oportunidades de mejora.

Por consiguiente, se debe garantizar por parte de la alta gerencia el compromiso y la participación en el desarrollo del plan de intervención, fortalecer la participación de los guardas de seguridad en actividades de cultura organizacional, el apoyo del área de sst y gestión humana.

Generar redes de apoyo con la caja de compensación familiar para trabajar de manera sincronizada con la familia de los guardas de seguridad, capacitándolos en manejo de finanzas familiares y brindando actividades recreativas.

	GUIA DE INTERVENCION EN FACTORES PSICOSOCIALES		
	Código:	Versión:	Fecha de Emisión: 20/02/2023

Bibliografía

Salamanca, S.R., Pérez, J.M., Infante, A.F., Olarte, Y.Y. (2019). *Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional*. Revista TEMAS, III (13), 39-45.

Pando-Moreno, M., Gascón-Santos, S., Varillas-Vilches, W. y Aranda-Beltrán, C. (2019). *Exposición a factores psicosociales laborales y sintomatología de estrés en trabajadores peruanos*. Revista Ciencia Unemi, 12(29), 1-8.

Camacho, A. & Mayorga, D. R. (2017). *Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social*. Revista Prolegómenos Derechos y Valores, 20, 40, 159-172. DOI: <http://dx.doi.org/10.18359/prole.3047>

Resolución 2646 del 2008. *Por la cual Ministerio de Protección Social que abordó la problemática del estrés exigiendo planes y programas para la identificación, evaluación, prevención e intervención, porque es considerado como un factor de riesgo psicosocial*.

Seguros Bolívar, (2018). *Guía identificación e intervención a factores de riesgo psicosocial*.